



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2013. április 16.*

„Munkavállalók szabad mozgása — EUMSZ 45. cikk — A Belga Királyság holland nyelvű régiójában letelepedett társaság — A munkaszerződések holland nyelven történő megszövegezésének kötelezettsége — Határokon átnyúló jellegű munkaszerződés — Korlátozás — Az arányosság hiánya”

A C-202/11. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgium) a Bírósághoz 2011. április 28-án érkezett, 2011. január 18-i határozatával terjesztett elő az előtte

Anton Las

és

a **PSA Antwerp NV** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: V. Skouris elnök, K. Lenaerts elnökhelyettes, A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz és J. Malenovský tanácselnökök, U. Löhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader és D. Šváby (előadó) bírák,

főtanácsnok: N. Jääskinen,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2012. április 17-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- A. Las képviseletében C. Delporte advocaat,
- a PSA Antwerp NV képviseletében C. Engels és M. Holvoet advocaten,
- a belga kormány képviseletében M. Jacobs és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: J. Stuyck advocaat,
- a görög kormány képviseletében S. Vodina és G. Karipsiades, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és G. Rozet, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: holland.

– az EFTA Felügyeleti Hatóság képviselőjében X. Lewis, M. Moustakali és F. Simonetti, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2012. július 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EUMSZ 45. cikk értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az A. Las és korábbi munkáltatója, a PSA Antwerp NV (a továbbiakban: PSA Antwerp) között az ez utóbbi által az A. Las elbocsátásának következtében fizetendő különböző végkielégítések tárgyában folyó jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

A belga jog

- 3 Az Alkotmány 4. cikke ekképp rendelkezik:

„Belgium négy nyelvi régiót foglal magában: a holland nyelvű régiót, a francia nyelvű régiót, Brüsszel főváros kétnyelvű régióját és a német nyelvű régiót.

A királyság valamennyi települése e nyelvi régiók egyikébe tartozik.

[...]”

- 4 A Vlaamse Gemeenschapnak a munkáltatók és a munkavállalók közötti szociális kapcsolatok során, valamint a vállalkozásoknak a törvény és a rendeletek által előírt aktusai és dokumentumai tekintetében alkalmazandó nyelvek szabályozásáról szóló, 1973. július 19-i rendeletét (*Belgisch Staatsblad*, 1973. szeptember 6., 10089. o.; a továbbiakban: a nyelvhasználatról szóló rendelet) az Alkotmány 129. cikke (1) bekezdésének 3) pontja alapján fogadták el, amelynek értelmében „[a] francia közösség és a flamand közösség parlamentjei a szövetségi jogalkotó részvétele nélkül rendeletben szabályozzák a nyelvhasználatot: [...] a munkáltatók és az alkalmazottaik közötti szociális kapcsolatok, valamint a vállalkozásoknak a törvény és a rendeletek által előírt aktusai és dokumentumai tekintetében”.

- 5 E rendelet 1. cikke ekképp rendelkezik:

„A jelen rendelet alkalmazandó a holland nyelvű régióban állandó telephellyel rendelkező természetes és jogi személyekre. A munkáltatók és munkavállalók közötti szociális kapcsolatok során, valamint a vállalkozások törvényben előírt aktusaira és dokumentumaira vonatkozó nyelvhasználatot szabályozza.

[...]”

- 6 E rendelet 2. cikke úgy rendelkezik, hogy „[a] munkáltatók és a munkavállalók közötti szociális kapcsolatok során, valamint a vállalkozások törvény által előírt aktusai és dokumentumai tekintetében alkalmazandó nyelv a holland”.

7 Ugyanezen rendelet 5. cikke értelmében:

„A munkáltatónak holland nyelven kell elkészítenie a munkáltatók valamennyi, törvényben előírt aktusát és dokumentumát, az alkalmazottaiknak címzett valamennyi dokumentumot.

Ha azonban a személyi állomány összetétele igazolja, és az üzemi tanácsban az üzemi megbízottak egyhangú kérésére, vagy üzemi tanács hiányában a szakszervezeti küldöttség egyhangú kérésére, vagy mindkettő hiányában valamely reprezentatív szakszervezet küldöttjének kérelmére, a munkáltatónak az alkalmazottainak címzett véleményekhez, közleményekhez, aktusokhoz, igazolásokhoz és nyomtatványokhoz egy vagy több nyelven készített fordítást kell mellékelnie.

[...]”

8 A nyelvhasználatról szóló rendelet 10. cikke szerint:

„A jelen rendelet rendelkezéseivel ellentétes dokumentumok vagy aktusok semmiesek. A semmisséget a bíróság hivatalból állapítja meg.

[...]

A semmisség megállapítása nem okozhat hátrányt a munkavállalónak, és nem sértheti harmadik személyek jogait. A munkáltató felel a dokumentumai vagy aktusai által a munkavállalónak vagy harmadik személyeknek okozott kárért.

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 9 A 2004. július 10-i, angol nyelven szövegezett „Letter of Employment” (a továbbiakban: munkaszerződés) alapján A. Las, Hollandiában lakóhellyel rendelkező holland állampolgárt határozatlan időre „Chief Financial Officer”-ként alkalmazta az antwerpeni (Belgium) székhelyű, de kikötői terminálokat üzemeltető, szingapúri székhelyű nemzetközi csoporthoz tartozó PSA Antwerp. A munkaszerződés előírta, hogy A. Las munkavégzésének helye elsősorban Belgium, de Hollandiából is el kellett látnia bizonyos feladatokat.
- 10 A 2009. szeptember 7-i angol nyelvű levélben azonnali hatállyal felmondtak A. Lasnak. A munkaszerződés 8. cikke alapján a PSA Antwerp háromhavi munkabérnek megfelelő végkielégítést fizetett A. Lasnak, valamint hathavi munkabérnek megfelelő kiegészítő végkielégítést.
- 11 A. Las ügyvédje 2009. október 26-i levelében azt adta elő a PSA Antwerpnek, hogy a munkaszerződés, különösen annak az A. Las számára fizetendő végkielégítésekre vonatkozó 8. cikke, mivel ezeket nem holland nyelven szövegezték, a nyelvhasználati rendelet 10. cikkében előírt szankció értelmében semmis, PSA Antwerp olyan vállalkozás, amelynek állandó telephelye a Belga Királyság holland nyelvű régiójában található. A. Las ügyvédje ebből azt a következtetést vonta le, hogy a feleket nem kötötte a munkaszerződés 8. cikke, ezért A. Las jogosan követel jóval magasabb összeget korábbi munkáltatójától.
- 12 Mivel a PSA Antwerp és A. Las nem jutottak egyezsége e tekintetben, A. Las 2009. december 23-án az arbeidsrechtbank te Antwerpenhez fordult, azzal a kéressel, hogy e bíróság határozza meg a számára fizetendő végkielégítések összegét.

- 13 Kérelmének alátámasztása érdekében A. Las megismétli azon érvét, hogy munkaszerződésének 8. cikkére az abszolút semmisség vonatkozik a nyelvhasználatról szóló rendelet megsértése miatt. A PSA Antwerp arra hivatkozik, hogy e rendelet alkalmazását a kérdést előterjesztő bíróságnak az ügyben mellőznie kell, mivel a munkaszerződés egy olyan személyre vonatkozik, aki a munkavállalók szabad mozgásához való jogát gyakorolja. Márpedig e rendelet alkalmazása ezen alapvető szabadság olyan akadályának minősül, amely nem igazolható közérdeken alapuló nyomós okkal a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében. A PSA Antwerp ehhez hozzáfűzi, hogy a munkaszerződést tiszteletben kell tartani, mivel ez megfelel a felek mindegyike által értett nyelven, vagyis angol nyelven kifejezett akaratának, annál is inkább, mivel a munkaszerződést aláíró említett társaság igazgatója szingapúri állampolgár, aki nem tud hollandul.
- 14 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból egyébként az tűnik ki, hogy az arbeidsrechtbank te Antwerpen kétségeket táplál azon tény vonatkozásában, hogy valamely közérdekű ok esetében szükséges-e annak megkövetelése, hogy a munkaszerződést holland nyelven szövegezzék meg egy olyan, határokon átnyúló helyzetben, amelyben a felek – a jelen esetben a holland nyelvet beszélő munkavállaló és a holland nyelvet nem beszélő munkáltató – a betöltendő feladatkör jelentősége miatt nyilvánvalóan olyan nyelvet választottak a munkaszerződés megszövegezésére, amelyet mindketten értenek.
- 15 E körülmények között az arbeidsrechtbank te Antwerpen úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és az alábbi kérdést terjeszti előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„A nyelvhasználatról szóló [...] rendelet sérti-e a munkavállalók Európai Unión belüli szabad mozgására vonatkozó [EUMSZ 45.] cikket, amennyiben minden olyan vállalkozást, amelynek a székhelye a [holland] nyelvű régióban található, a semmisség kilátásba helyezése mellett arra kötelezi, hogy valamely munkavállalóval nemzetközi jellegű munkaviszony létesítése esetén holland nyelven szövegezzék meg a munkaviszonnal kapcsolatos összes dokumentumot?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 16 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy az EUMSZ 45. cikket úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes valamely tagállam szövetségi egységének az alapügyben szereplőhöz hasonló szabályozása, amely arra kötelezi az ezen egység területén állandó telephellyel rendelkező valamennyi munkáltatót, hogy a határokon átnyúló jellegű munkaszerződéseket kizárólag ezen szövetségi egység hivatalos nyelvén szövegezzék meg, e szerződések semmisségének a bíróság által hivatalból történő megállapítása terhe mellett.
- 17 Előzetesen meg kell állapítani, hogy az nem vitatott, hogy az alapeljárásban szóban forgó munkaszerződés az EUMSZ 45. cikk hatálya alá tartozik, tekintettel arra, hogy egy Hollandiában lakóhellyel rendelkező holland állampolgár és egy, a Belga Királyság területén letelepedett társaság között jött létre.
- 18 Ezenfelül, az alapeljárás felperesének állításával ellentétben, az EUMSZ 45. cikkben foglalt jogokra nem csak maguk a munkavállalók, hanem a munkáltatók is hivatkozhatnak. A hatékonyság és a hasznosság érdekében ugyanis a munkavállalók azon joga, hogy hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazzák és foglalkoztassák őket, szükségszerűen együtt jár a munkáltatónak azzal a jogával, hogy a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően alkalmazza őket (lásd ebben az értelemben a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-181. o.] 23. pontját, valamint a C-379/11. sz. Caves Krier Frères ügyben 2012. december 13-án hozott ítélet 28. pontját).
- 19 A valamely korlátozás fennállását illetően emlékeztetni kell arra, hogy az EUM-Szerződés személyek szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseinek összessége annak megkönnyítését szolgálja, hogy a tagállamok állampolgárai az Unió egész területén bármilyen kereső tevékenységet folytathassanak, és e

rendelkezésekkel ellentétes minden olyan intézkedés, amely ezeket az állampolgárokat hátrányosan érintheti, amennyiben másik tagállam területén kívánnak kereső tevékenységet folytatni (a C-461/11. sz. Radziejewski-ügyben 2012. november 8-án hozott ítélet 29. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 20 Ily módon e rendelkezésekkel, és különösen az EUMSZ 45. cikkel ellentétes bármely olyan intézkedés, amely – bár állampolgársági alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandó – alkalmas arra, hogy megzavarja vagy kevésbé vonzóvá tegye a Szerződés által biztosított alapvető szabadságoknak az uniós polgárok általi gyakorlását (a C-379/09. sz. Casteels-ügyben 2011. március 10-én hozott ítélet [EBHT 2011. I-1379. o.] 22. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 21 E tekintetben a Bíróság elé terjesztett iratokból, valamint a felek által a tárgyalás során előadottakból az következik, hogy a Belga Királyság holland nyelvű régiójában állandó telephellyel rendelkező munkáltatók által kötött határokon átnyúló jellegű munkaszerződések megszövegezése tekintetében kizárólag a holland nyelv a hiteles.
- 22 Márpedig az ilyen szabályozás visszatartó hatást kelt a más tagállamból származó, a holland nyelvet nem beszélő munkavállalók és munkáltatók tekintetében, és – következésképpen – a munkavállalók szabad mozgása korlátozásának minősül.
- 23 Az ilyen korlátozás igazolását illetően az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azon tagállami rendelkezések, amelyek alkalmasak arra, hogy zavarják vagy kevésbé vonzóvá tegyék a Szerződés által biztosított alapvető szabadságok gyakorlását, kizárólag azzal a feltétellel fogadhatók el, hogy közérdekű célt szolgálnak, alkalmasak e célok megvalósításának biztosítására, és nem haladják meg az elérni kívánt cél megvalósításához szükséges mértéket (lásd különösen a C-212/06. sz., Gouvernement de la Communauté française és gouvernement wallon ügyben 2008. április 1-jén hozott ítélet [EBHT 2006., I-1683. o.] 55. pontját).
- 24 E tekintetben a belga kormány arra hivatkozik, hogy az alapeljárásban szóban forgó szabályozás megfelel a hármas szükségességnek, először is hivatalos nyelvei közül az egyik használata előmozdítása és ösztönzése szükségességének, továbbá a munkavállalók védelme biztosítása szükségességének, lehetővé téve számukra, hogy saját nyelvükön ismerjék meg a társadalombiztosítási okmányokat, az ezen okmányok megismerésére felhívott munkavállalói képviselői szervek, közigazgatási és igazságügyi hatóságok tényleges védelmében való részesülés szükségességének, végül pedig a munkaügyi felügyelet általi ellenőrzések és figyelemmel kísérés hatékonysága biztosítása szükségességének.
- 25 A belga kormány által hivatkozott első célkitűzést illetően meg kell állapítani, hogy az uniós jogi rendelkezésekkel nem ellentétes az olyan politika megvalósítása, amely valamely tagállam egyik hivatalos nyelvét képező nyelv védelmére és előmozdítására irányul (lásd ebben az értelemben a C-379/87. sz. Groener-ügyben 1989. november 28-án hozott ítélet [EBHT 1989., 3967. o.] 19. pontját, valamint a C-391/09. sz., Runevič-Vardyn és Wardyn ügyben 2011. május 12-én hozott ítélet [EBHT 2011., I-3787. o.] 85. pontját).
- 26 Az EUSZ 3. cikk (3) bekezdése negyedik albekezdésének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 22. cikke értelmében ugyanis az Unió tiszteletben tartja saját kulturális és nyelvi sokféleségét. Az EUSZ 4. cikk (2) bekezdésének megfelelően az Unió tiszteletben tartja a tagállamai nemzeti identitását is, amelynek részét képezi az állam hivatalos nemzeti nyelvének vagy nyelveinek védelme is (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Runevič-Vardyn és Wardyn ügyben hozott ítélet 86. pontját).
- 27 Következésképpen, a holland nyelv – amely a Belga Királyság egyik hivatalos nyelve – használatának előmozdítására és ösztönzésére irányuló célkitűzés olyan jogos érdeknek minősül, amely főszabály szerint alkalmas az EUMSZ 45. cikk által előírt kötelezettségek korlátozásának igazolására.

- 28 A belga kormány által hivatkozott, a munkavállalók szociális védelmére, illetve az erre vonatkozó közigazgatási ellenőrzések megkönnyítésére alapított második és harmadik célkitűzést illetően a Bíróság már elismerte, hogy az ilyen célkitűzések közérdeken alapuló kényszerítő indokoknak minősülnek, amelyek igazolhatják a Szerződés által biztosított alapvető szabadságok gyakorlásának korlátozását (lásd ebben az értelemben a C-490/04. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-6095. o.] 70. és 71. pontját, valamint a C-515/08. sz., dos Santos Palhota és társai ügyben 2010. október 7-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9133. o.] 47. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 29 Mindazonáltal az uniós jog által támasztott követelményeknek való megfelelés érdekében az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló szabályozásnak arányosnak kell lennie a hivatkozott célkitűzésekkel.
- 30 A jelen ügyben az említett szabályozásból az következik, hogy azon kötelezettség megsértése, miszerint egy munkavállaló és egy, a Belga Királyság holland nyelvű régiójában állandó telephellyel rendelkező munkáltató között létrejött munkaszerződést holland nyelven kell megszövegezni, e szerződés semmisségének szankcióját vonja maga után, amely semmisséget a bíróságnak hivatalból kell megállapítania, feltéve, hogy a semmisség megállapítása nem okoz hátrányt a munkavállalónak, és nem sérti harmadik személyek jogait.
- 31 Márpedig a határon átnyúló jellegű munkaszerződést megkötő felek nem beszélnek szükségszerűen az érintett tagállam hivatalos nyelvét. Az ilyen helyzetben a felek közötti szabad és egyértelmű egyetértés kialakítása megköveteli, hogy a felek az e tagállam hivatalos nyelvétől eltérő nyelven szövegezhessék meg szerződésüket.
- 32 Egyébiránt valamely tagállam olyan szabályozása, amely nem kizárólag e tagállam hivatalos nyelvének használatát teszi kötelezővé a határokon átnyúló jellegű munkaszerződések tekintetében, hanem amely ezen túlmenően lehetővé teszi, hogy e szerződések hiteles változatát az érintett felek mindegyike által beszélt nyelven is megszövegezzék, kevésbé korlátozná a munkavállalók szabad mozgását, mint az alapeljárásban szóban forgó szabályozás, és ugyanúgy biztosítaná az ez utóbbi szabályozás által követett célkitűzések elérését.
- 33 A fentiekre figyelemmel meg kell állapítani, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozás túlmegy azon, ami feltétlenül szükséges a jelen ítélet 24. pontjában hivatkozott célkitűzések eléréséhez, tehát nem minősíthető arányosnak.
- 34 E körülményekre figyelemmel a kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 45. cikket úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes valamely tagállam szövetségi egységének az alapügyben szereplőhöz hasonló szabályozása, amely arra kötelez az ezen egység területén állandó telephellyel rendelkező valamennyi munkáltatót, hogy a határokon átnyúló jellegű munkaszerződéseket kizárólag e szövetségi egység hivatalos nyelvén szövegezzék meg, e szerződések semmisségének a bíróság által hivatalból történő megállapítása terhe mellett.

A költségekről

- 35 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

Az EUMSZ 45. cikket úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes valamely tagállam szövetségi egységének az alapügyben szereplőhöz hasonló szabályozása, amely arra kötelezi az ezen egység területén állandó telephellyel rendelkező valamennyi munkáltatót, hogy a határokon átnyúló jellegű munkaszerződéseket kizárólag e szövetségi egység hivatalos nyelvén szövegezzék meg, e szerződések semmisségének a bíróság által hivatalból történő megállapítása terhe mellett.

Aláírások